



MASMOVIL IBERCOM, S.A.
Parque Empresarial Zuatzu
Edificio Easo, 2ª Planta, nº 8
20018 San Sebastián (Guipúzcoa)

**Comisión Nacional
del Mercado de Valores**
Dirección General de los Mercados

Calle Edison, 4
28006 Madrid

Ref. Solicitud de información relativa al Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de Másmóvil correspondiente al ejercicio 2017.

A LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

DON ALBERTO CASTAÑEDA GONZÁLEZ, mayor de edad, de nacionalidad española, con domicilio a efectos de notificaciones, en lo que se refiere a este acto, en calle Zurbano, 76, 7ª Planta, 28010 Madrid, titular de DNI nº 42870197-Z, en calidad de Secretario del Consejo de Administración de la mercantil **MASMOVIL IBERCOM, S.A.**, con domicilio social en Parque Empresarial Zuatzu, 2 Edif. Easo 2ª, 20018 San Sebastián (Guipúzcoa), y a efectos de notificaciones en lo que se refiere a este acto, en Avenida de la Vega, 15, 28108 Alcobendas (Madrid), titular de CIF A-20609459, inscrita en el Registro Mercantil de Guipúzcoa, al Tomo 2.172, Folio 182, Sección 8, Hoja SS-13511, Inscripción 1ª (en lo sucesivo, indistintamente, "**Másmóvil**" o la "**Sociedad**").

MANIFIESTA

- I. Que con fecha 19 de noviembre de 2018 se recibió en el domicilio social de la Sociedad requerimiento de información en relación con la información facilitada en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2017, el cual fue publicado con fecha 4 de abril de 2018, respectivamente. Se adjunta el citado requerimiento como **Anexo I**.
- II. Que dentro del plazo legalmente establecido, venimos a atender el requerimiento de información en los siguientes términos:

INFORMACIÓN SOLICITADA

1. En el epígrafe A se detalla la política de retribuciones de los consejeros aplicable hasta junio de 2018, pero no se explica nada sobre la que se propone aplicar en el resto del ejercicio y que se va a someter a la aprobación de la junta general de accionista.

La información facilitada sobre la política de retribuciones en MASMOVIL hace referencia al acuerdo vigente, a la fecha de emisión del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2017, el cual fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, de 22 de junio de 2017, en relación con la remuneración anual máxima del conjunto de miembros del Consejo de Administración para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018. El citado acuerdo se aprobó cuando la Sociedad no tenía todavía la consideración legal de sociedad cotizada, según lo previsto en el art. 495 de la vigente Ley de Sociedades de Capital, puesto que a la citada de fecha las acciones comprensivas de su capital social estaban incorporadas en un sistema multilateral de negociación (Mercado Alternativo Bursátil) y no en un mercado secundario oficial.

Se hace constar que la Junta General Ordinaria de Accionistas de MASMOVIL, de 4 de mayo de 2018, aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, en cumplimiento de lo previsto en el art. 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital. Se adjunta como **Anexo II** la citada Política.

2. En el apartado A.4 se indica que el consejero delegado D. Meinrad Spenger es beneficiario del “Plan de Derechos sobre Revaloración de Acciones de la Sociedad” en el que se toma como referencia del valor de las acciones 27,4767 euros por acción. Sin embargo, en el apartado D.1.a.ii) se indica que el precio de ejercicio de esas opciones es 0 euros.

El citado Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad no es un plan de opciones, sino un plan retributivo en virtud del cual los beneficiarios (siempre y cuando cumplan los términos y condiciones establecidos en el mismo), percibirán en metálico la diferencia entre el precio de cotización de la acción de Másmóvil que se toma como valor inicial (que se indica en la cuestión nº 2 y que es el resultado de la cotización media ponderada en las últimas noventa sesiones bursátiles anteriores a la fecha de concesión de los derechos con cargo al citado Plan), y el valor final que se toma como referencia, que será la media ponderada de la cotización de la acción en las últimas noventa sesiones bursátiles anteriores a la fecha final del cómputo de revalorización.

Así pues, a los efectos del cómputo de la retribución variable del citado Plan en favor del Consejero Delegado, se tomará como valor inicial el de 27,4767 Euros, y como valor final el de cotización media ponderada de la acción de la Sociedad

en las noventa (90) sesiones bursátiles anteriores a la Fecha final de cómputo de la revalorización. La diferencia entre el precio inicial y el precio final, caso de existir, multiplicada por el número de derechos concedido al Consejero Delegado, determinará su retribución variable de este Plan.

Por consiguiente, los beneficiarios no ejercerán ninguna opción ni abonarán ninguna cantidad para acceder o hacer efectiva esta retribución.

Por último, el abajo firmante manifiesta que hasta donde llega su conocimiento la información contenida en el escrito carece de información engañosa ni omite datos relevantes que debieran ser conocidos para su correcto entendimiento.

Conforme a todo lo anterior,

SOLICITA

Que tenga por presentado este escrito, lo admita y tenga por contestado requerimiento de información con fecha de salida de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de 12 de noviembre de 2018.

En Alcobendas (Madrid), a 18 de diciembre de 2018.

Don Alberto Castañeda González
Secretario del Consejo de Administración
de Masmovil Ibercom, S.A.

Anexo II
Política de Remuneraciones de los Consejeros de Más Móvil
para los ejercicios 2018, 2019 y 2020

MASMOVIL

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE MASMOVIL IBERCOM, S.A.

1. Introducción.

El Consejo de Administración de Masmovil Ibercom, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Masmovil**”), de conformidad con lo establecido en el art. 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital, elabora esta Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”).

2. Normativa interna.

El sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración se recoge en los artículos 38 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración.

Asimismo, el Consejo de Administración de Masmovil ha aprobado con fecha 30 de junio de 2017 la “Política de retribución de consejeros”, que constituye una política interna de buen gobierno de la Sociedad y que está basada en la normativa contenida en los Estatutos y el Reglamento del Consejo.

3. Principios generales.

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Masmovil persigue que la remuneración de los administradores sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

En particular, en cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer un sistema retributivo orientado a la retención y motivación que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades. En consecuencia, la Política de Remuneraciones de los Consejeros pretende, en relación con los consejeros ejecutivos:

- a) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la de entidades comparables.
- b) Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad.
- c) Incluir un componente variable anual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- d) Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la

MASMOVIL

Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo Masmovil, fomentando un efecto motivador y de fidelización.

- e) Establecer límites máximos adecuados a cualquier retribución variable a corto o largo plazo.

4. Remuneración de los miembros del Consejo en su condición de tales.

4.1 El importe máximo de la remuneración anual total que la Sociedad podrá pagar a los miembros del Consejo, en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, será la que se indica a continuación:

- a) Para el ejercicio 2018, el importe máximo de 1.025.000 euros.
- b) Para el ejercicio 2019, el importe máximo de 1.125.000 euros.
- c) Para el ejercicio 2020, el importe máximo de 1.225.000 euros.

La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

4.2 Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para los miembros del Consejo en condiciones de mercado.

5. Remuneración de los miembros del Consejo por el desempeño de funciones ejecutivas.

A esta fecha, don Meinrad Spenger es el único miembro del Consejo de Administración de Masmovil que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, siendo el único Consejero Delegado existente en la Sociedad.

5.1. Remuneración fija

La remuneración fija del Consejero Delegado ascenderá a una cantidad bruta anual de 350.000 euros. A lo largo del periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones este importe será revisado anualmente (y con efectos desde el 1 de enero de cada año) por aplicación de la variación del IPC de cada ejercicio, siempre que aquel sea positivo.

Además, de la citada retribución fija, el Consejero Delegado recibirá retribuciones en especie, tales como la disponibilidad individual de un vehículo de empresa, seguro médico, combustible, seguro de vida y tickets restaurante, por un importe máximo anual total de hasta 19.000 euros.

5.2. Remuneración variable

La remuneración variable del Consejero Delegado incluye los siguientes componentes:

MASMOVIL

- a) Una retribución variable anual consistente en el 50 por ciento de su salario bruto anual vinculada a la consecución al 100 por ciento de determinados objetivos operativos y financieros corporativos, hasta un máximo del 85 por ciento si excedieran dichos objetivos operativos y financieros por encima de los valores máximos de rango fijados para cada uno de ellos.
- b) Un bonus anual extraordinario vinculado a la consecución de objetivos financieros corporativos que no podrá exceder del 143 por ciento de su salario fijo bruto anual.
- c) Una remuneración variable de carácter trienal, que se devengará al término del ejercicio 2018, en su caso, y que está vinculada al Plan de Negocio 2015-2018, en particular, a la consecución de determinados objetivos financieros y de negocio del Grupo Masmovil.

La determinación de los objetivos referenciados en los epígrafes a), b) y c) anteriores corresponderá cada año al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- d) La participación en el Plan de Opciones sobre Acciones, aprobado por el Consejo de 30 de septiembre de 2015 y ratificado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Masmovil, de 23 de junio de 2016, mediante la asignación de 125.000 opciones sobre obligaciones convertibles en acciones de la propia Sociedad, a un precio de conversión de 20,42 euros.
- e) La participación en el Plan de Derechos sobre Revalorización de Acciones de la Sociedad (*Shares Appreciation Rights' Plan*), aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de Masmovil, de 1 de marzo de 2017, mediante la asignación de 570.000 derechos sobre la revalorización de la acción de Masmovil, tomando como valor inicial de la acción el importe de 27,4767€ por acción.

6. Términos y condiciones principales del contrato del Consejero Delegado.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado son, además de los relativos a sus retribuciones, los que se indican a continuación:

- a) Duración: el contrato del Consejero Delegado es de duración indefinida.
- b) Exclusividad: mientras ejerza funciones ejecutivas, el consejero ejecutivo no podrá tener ningún otro tipo de actividad retribuida así como cualquier otra participación directa o indirecta en las actividades de otras empresas, salvo que concorra autorización expresa previa por escrito del Consejo de Administración, previo informe favorable por unanimidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad. La autorización no es necesaria en el caso de la adquisición de acciones u otras participaciones con el único fin de inversión de su patrimonio particular.
- c) Pacto de no competencia post-contractual: el Consejero Delegado no podrá, en un período de un año siguiente a la extinción de su relación laboral especial de

MASMOVIL

alta dirección con la Sociedad, bien por él mismo, ni conjuntamente con otras personas, e independientemente de si lo hace de forma directa o indirecta, en su propio nombre o mediante la prestación de servicios para otro tercero operador de telecomunicaciones, prestar sus servicios en o para aquellos territorios en los que la Sociedad o sus sociedades participadas pudieran, en cada momento, desarrollar sus negocios.

Por la inclusión del pacto referido en el apartado párrafo precedente, la Sociedad abonará al Consejero Delegado una suma igual a la que viniese percibiendo como retribución bruta anual (por todos los conceptos retributivos) en el año en que se produzca la extinción de su relación con la Sociedad.

- d) Plazo de preaviso por resolución de su contrato: seis meses. Dicho preaviso no será de aplicación cuando la resolución se deba a incumplimiento de las obligaciones de la otra parte a la que resuelva el contrato.
- e) Indemnización por resolución de su contrato: la misma dependerá de la causa de la resolución, según se indica a continuación:
 - i) En el caso de que la resolución del contrato tenga lugar por decisión de Masmovil, por causas distintas del incumplimiento del Consejero Delegado de sus obligaciones contractuales, Masmovil deberá abonar una indemnización consistente en una cantidad igual a una retribución bruta anual total (todos los conceptos retribuidos incluidos) que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

A los efectos anteriores, en ningún caso podrá ser la cantidad bruta mencionada inferior al importe resultante de aplicar 45 días por año trabajado desde el 16 de marzo de 2006 hasta el 12 de febrero de 2012 más 33 días por año trabajado desde el 13 de febrero de 2012 hasta la fecha de resolución contractual.

- ii) Por causa de sucesión de empresa, el Consejero Delegado tendrá derecho a que la Sociedad le abone una indemnización, consistente en una cantidad igual a tres retribuciones brutas anuales totales (todos los conceptos retributivos incluidos) que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

En caso de que la retribución anual bruta por todos los conceptos retributivos supere un importe de 300.000€, la indemnización adicional a que se hace referencia pasará a ser de dos retribuciones brutas anuales (todos los conceptos incluidos).

- iii) En el caso de que la resolución del contrato sea instada por el Consejero Delegado por incumplimiento de las obligaciones contractuales de la Sociedad, ésta vendrá obligada a abonar al Consejero Delegado una indemnización consistente en una cantidad igual a la retribución bruta anual total (todos los conceptos remunerativos incluidos) que viniese percibiendo el Consejero Delegado al tiempo de la resolución del contrato.

Asimismo, si como consecuencia de una sucesión de empresa, las condiciones laborales del Consejero Delegado se vieran sustancialmente

MASMOVIL

alteradas, el Consejero Delegado podría instar la resolución de su contrato con Masmovil y tendría derecho a una indemnización equivalente a tres veces la retribución anual total (todos los conceptos remunerativos incluidos).

7. Aplicación de la Política de Remuneraciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Masmovil velará por la observancia de la presente Política de Remuneraciones, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

8. Período de vigencia.

La Política de Remuneraciones de Masmovil será de aplicación durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020, salvo que la Junta General de Accionistas de Masmovil acuerde su modificación o sustitución durante dicho periodo, todo ello conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies, apartado 3, de la vigente Ley de Sociedades de Capital.

En Madrid, a 3 de abril de 2018.